

・冒頭では、その場では次の行動につながりそうな話でまとまるのに、実際の行動につながらずコーチングの手応えを感じない、というシェア事例でした。

私自身は行動に繋がらない方としてシェアしましたが、相手の熱量に合わせて対応する必要がある、ということに腹落ちしました。

相手が考える「目的(具体的なイメージ)」を確認せずに進めると、その場ではまとまったようにみえて、行動してみるとギャップが生じて止まってしまうのだな、と。

この後のセッションの時に失敗してしまったのですが、必ず相手の目的は具体例などを提示してのすり合わせが重要なのだと痛感しました。相手の言葉をそのまま受け取ってしまう傾向が私は強いので、こういった場合でも自分の方から具体例・数字を話して、相手の考えとずれていないかすり合わせ作業を試してみます。

自分がクライアント役では、部下の仕事について、部下の問題と自分の問題との切り分けが難しい、という話をしました。セッションの中で、部下の言うことの断片を切り取って対処するだけで、部下自身の「求める姿」は一度も確認したことはなかったことに気がつきました。

また感想戦では、陽子さんから「なぜ、部下に向き合わないのか(はっきりと注意しないのか)」

という指摘を受けました。

改善案を受け入れず愚痴を言い続けるのはただ私自身が舐められている、ということであり、どうして注意しないのかと。確かにその通りで、言い訳を続けてやらないこと・常に不

満を言いづつけることに対しては毅然とした態度で注意をすることが必要だったと思います。部下自身の最近の言動に対して、社内の各所から不満が出ている現状は、私自身が部下からどう思われるかを気にして注意をできなかったことも大きな原因です。今後はその場を納めるのではなく、悪いことは悪いと毅然と注意をしたいと思います。

また「部下を褒める」という行動について拒否する気持ちがあったことをセッションの中では認められなかったのですが、そちらも感想戦で指摘されました。負の感情を認めることを避けてしまう癖がまた出てしまいました。表に出せないのは「だすべきではない」というべき論からの行動なので、自分を否定するのではなく認めてあげることも大切にしていきたいです。

自分がコーチ役の際にはクライアント役の「どうしたいか」を明確にすることが抜けてしまったため、コーチング自体がおかしな方向にいつてしまいました。

クライアント役の「〇〇したくない」を「どうしたいか」にすり替えて考えてしまい、さらに共感してしまったことが原因でした。自分にも同様なことが起きている場合、どうしても共感しやすいのが現状です。そういう時は気持ちが焦ってしまいすぐにギャップを埋めるセッションに入りがちですが、「コーチ」として「目的」を確認する作業から始めるように心がけたいと思います。

異動する同僚の本音が聞けなかった、という事例では、誰しもが自分の話をすることに慣れていない、ということがキーになっていました。話をしてくれないと判断しがちですが「話

すことに慣れていない」ということも考慮に入れることで、自分の質問の仕方や受け止め方(話してくれないとマイナスに捉えがちになることを避けられる)も変えられると思います。

同僚への嫉妬やモヤモヤを感じると言う事例では、セッションの中で話したモヤモヤの理由のさらにその奥には、日常でのモヤモヤ・違和感の積み重ねが隠れていた、という個人的にはそちらか、と思う内容でした。私の今のレベルではその引き出しはできなかったと思います。モヤモヤなどには、日常生活での諸々がベースにありある時表に出てくる、ということがあることを自分の中の事例としてストックします。

練習会全体を通じて今回の私の注意ポイントは「どうしたいか(目的の確認)」です。コーチングの基本でありながら、私はここがおろそかになりがちなので、普段の会話からこちらから再確認して必ず確認する癖をつけたいと思います。

(40代女性 栃木県)